

2. C. Galunic, S. Rodan, Resource recombination's in the firm: Knowledge structures and the potential for Schumpeterian innovation. *Strategic Management Journal*, № 19(12), 1193-1201, 1998.

3. J. Wiklund, D. Shepherd, Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small- and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, № 24(13), 1307-1314, 2003.

4. M. W. Staniewski, Management of Human Resources in the Aspect of Innovativeness. *Contemporary Economics*, 84-91., 2011.

5. B.E. Baran, J. Filipkowski, R. Stockwell, Human Resource Management Professionals' Views of Organizational Change. *Academy of Management*, 1, 85-129, 2017. doi:10.5465/ambpp.2017.11381abstract.

УДК 658.3.07; 330.341.1; JEL M12, M50

## **РОЗВИТОК МЕТОДІВ ПІДВИЩЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**БОЙЧЕНКО О.І.,**

*аспірант, Ph.D. in Management,  
Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»  
м. Харків, Україна*

Метою дослідження є обґрунтування та розробка теоретико-методичних підходів і практичних рекомендацій, що забезпечують підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств стосовно галузі промислової автоматики.

Об'єктом дослідження є новітні процеси формування інноваційного потенціалу на промислових підприємствах України на основі розвитку інноваційної сприйнятливості персоналу.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних положень і розробок, що впливають на інноваційну сприйнятливість персоналу промислового підприємства.

1. Була поставлена мета: дослідити роль системи управління персоналом в системі чинників інноваційної сприйнятливості персоналу в умовах ефективної роботи підприємства на інноваційних ринках.

З цього вийшла новизна: вперше: запропоновано поняття вектору інноваційної сприйнятливості потенціалу системи управління персоналом, який дозволяє сформувати потенціал системи управління персоналом на основі односпрямованих цільових заходів, як фактор системного підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства в умовах забезпечення його ефективності на інноваційних ринках.

З цього було зроблено висновок: обґрунтовано і сформульовано поняття вектору інноваційної сприйнятливості потенціалу системи управління персоналом, яке дозволяє формувати потенціал система управління персоналом на основі односпрямованих цільових заходів, як фактор системного підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства в умовах забезпечення його ефективності на інноваційних ринках.

2. Була поставлена мета: проаналізувати систему факторів система управління персоналом, з т. зору впливу на підвищення рівня інноваційної сприйнятливості персоналу.

З цього вийшла новизна удосконалено: представлена і обґрунтована система факторів системи управління персоналом, які впливають на підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, що дозволяє забезпечити організаційно управлінську складову роботи персоналу на основі розробки заходів, що забезпечують відповідні організаційно-управлінські умови даного підвищення.

З цього було зроблено висновок: систематизований комплекс факторів системи управління персоналом, який впливає на підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, стосовно галузі промислової автоматики, що дозволяє забезпечити організаційно управлінську складову роботи персоналу на основі розробки заходів, що забезпечують відповідні організаційно-управлінські умови даного підвищення.

3. Була поставлена мета: запропонувати методичний підхід до аналізу системи управління персоналом підприємства на предмет забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу.

З цього вийшла новизна удосконалено: запропоновано варіант методичного підходу до аналізу системи управління персоналом підприємства з т. зору забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу.

З цього було зроблено висновок: удосконалено методичний підхід до аналізу системи управління персоналом підприємства з т. зору забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу.

4. Була поставлена мета: розробити методичні підходи до оцінки рівня підсистем і функцій системи управління персоналом, запропонувати систему вимірників її впливу на рівень інноваційної сприйнятливості персоналу;

З цього вийшла новизна, одержали подальший розвиток: запропоновано методичні підходи до оцінки рівня підсистем і функцій, а також відповідна система вимірників з точки зору впливу на інноваційну сприйнятливість персоналу, що дозволяє розробляти цільові організаційно-управлінські заходи з діагностики стану і підвищенню індивідуальних інноваційно сприйнятливих особистісних якостей персоналу.

З цього було зроблено висновок: отримали подальший розвиток методичні підходи до оцінки рівня підсистем функцій системи управління персоналом з точки зору впливу на інноваційну сприйнятливість персоналу, що дозволяє розробляти цільові організаційно-управлінські заходи з діагностики стану і підвищенню індивідуальних інноваційно сприйнятливих особистісних якостей персоналу. Удосконалено систему вимірників характеристик системи управління персоналом, що забезпечують вплив на інноваційну сприйнятливість персоналу, що дозволяє забезпечити зростання ефективності інноваційної діяльності промислового підприємства.

5. Була поставлена мета: обґрунтувати і розробити шляхи вдосконалення інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору підвищення їх ролі в рівні інноваційної сприйнятливості персоналу.

З цього вийшла новизна: удосконалено систему інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору підвищення рівня інноваційної сприйнятливості персоналу (на основі посилення комунікативних функцій системи управління персоналом і підвищення інформаційної складової підсистем в умовах галузі промислової автоматики).

З цього було зроблено висновок: запропоновано система інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору її впливу на підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу (в рамках вдосконалення комунікативних функцій системи управління персоналом (СУП) промислового підприємства (ПП) стосовно галузі промислової автоматики).

6. Була поставлена мета: запропонувати підхід до підвищення ефективності організаційно-управлінського забезпечення інноваційної сприйнятливості роботи маркетингової системи в рамках стратегії підприємства для комерційної служби стосовно галузі промислової автоматики.

З цього вийшла новизна: розроблено підхід до організаційно-управлінського забезпечення інноваційної сприйнятливості роботи маркетингової системи підприємства для комерційної служби стосовно галузі

промислової автоматики, що дозволяє забезпечити стратегію підвищення ефективності продажів в умовах розвитку інноваційних ринків.

З цього було зроблено висновок: на основі системного підходу до обґрунтування і реалізації вектору інноваційної сприйнятливості (ІС) персоналу сформований підхід до організаційно управлінського забезпечення інноваційної сприйнятливості роботи маркетингової системи підприємства для формування стратегії розробки програм заходів вдосконалення роботи комерційної служби стосовно галузі промислової автоматики (ПА), що дозволяє забезпечити підвищення ефективності продажів в умовах інноваційних ринках.

В таблиці 1 наведено реалізація завдань в процесі дисертаційної роботи Бойченко О.І. «Розвиток методів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств»

**Таблиця 1**

*Реалізація завдань в процесі дисертаційної роботи Бойченко О.І. «Розвиток методів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств»\**

<b>Завдання</b>	<b>Новизна</b>	<b>Висновки</b>
<p>Реалізація поставленої мети дослідження зумовлює постановку і вирішення таких основних завдань:</p> <p>1. Дослідити роль СУП в системі чинників ІС персоналу в умовах ефективно роботи підприємства на інноваційних ринках.</p> <p>2. Проаналізувати систему факторів СУП, з т. зору впливу на підвищення рівня ІС</p>	<p>1. Вперше: запропоновано поняття вектору ІС потенціалу СУП, який дозволяє сформувати потенціал СУП на основі односпрямованих цільових заходів, як фактор системного підвищення ІС персоналу ПП в умовах забезпечення його ефективності на інноваційних ринках.</p> <p><b>2. удосконалено:</b> Представлена і обґрунтована система факторів СУП, які впливають на підвищення ІС персоналу, що дозволяє забезпечити організаційно управлінську складову роботи персоналу на основі розробки заходів, що</p>	<p>В результаті дисертаційного дослідження вирішені науково-практичні завдання, за методами активізації ролі СУП ПП в підвищенні ІС персоналу стосовно галузі ПА. Отримані результати дозволяють зробити наступні висновки:</p> <p>1. Обґрунтовано і сформульовано поняття вектору ІС потенціалу СУП, яке дозволяє формувати потенціал СУП на основі односпрямованих цільових заходів, як фактор системного</p>

<p>персоналу.</p> <p>3. Запропонувати методичний підхід до аналізу СУП підприємства на предмет забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення ІС персоналу.</p> <p>4. Розробити методичні підходи до оцінки рівня підсистем і функцій СУП, запропонувати систему вимірників її впливу на рівень ІС персоналу;</p> <p>5. Обґрунтувати і розробити шляхи вдосконалення інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору підвищення їх ролі в рівні ІС персоналу.</p> <p>6. Запропонувати підхід до підвищення ефективності організаційно-управлінського забезпечення ІС роботи маркетингової системи в рамках стратегії підприємства для комерційної служби</p>	<p>забезпечують відповідні організаційно-управлінські умови даного підвищення.</p> <p>3. Удосконалено: Запропоновано варіант методичного підходу до аналізу СУП підприємства з т. зору забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення ІС персоналу.</p> <p>4. Одержали подальший розвиток: Запропоновано методичні підходи до оцінки рівня підсистем і функцій СУП, а також відповідна система вимірників з точки зору впливу на інноваційну сприйнятливість персоналу, що дозволяє розробляти цільові організаційно-управлінські заходи з діагностики стану і підвищенню індивідуальних ІС особистісних якостей персоналу.</p> <p>5. Удосконалено систему інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору підвищення рівня ІС персоналу (на основі посилення комунікативних функцій СУП і підвищення інформаційної складової підсистем в умовах галузі ПА).</p> <p>6. Розроблено підхід до організаційно управлінського забезпечення інноваційної сприйнятливості роботи</p>	<p>підвищення ІС персоналу ПП в умовах забезпечення його ефективності на інноваційних ринках.</p> <p>2. Систематизований комплекс факторів СУП, який впливає на підвищення ІС персоналу, стосовно галузі ПА, що дозволяє забезпечити організаційно управлінську складову роботи персоналу на основі розробки заходів, що забезпечують відповідні організаційно-управлінські умови даного підвищення.</p> <p>3. Удосконалено методичний підхід до аналізу СУП підприємства з т. зору забезпечення активізації підсистем і функцій щодо підвищення ІС персоналу.</p> <p>4. Отримали подальший розвиток методичні підходи до оцінки рівня підсистем функцій СУП з точки зору впливу на інноваційну сприйнятливість персоналу, що дозволяє розробляти цільові організаційно-управлінські заходи з</p>
---	--	---

<p>стосовно галузі ПА.</p>	<p>маркетингової системи підприємства для комерційної служби стосовно галузі ПА, що дозволяє забезпечити стратегію підвищення ефективності продажів в умовах розвитку інноваційних ринків.</p>	<p>діагностики стану і підвищенню індивідуальних ІС особистісних якостей персоналу. Удосконалено систему вимірників характеристик СУП, що забезпечують вплив на ІС персоналу, що дозволяє забезпечити зростання ефективності ІД ПП.</p> <p>5. Запропоновано система інформаційно-комунікативних внутрішньофірмових мереж з т. зору її впливу на підвищення ІС персоналу (в рамках вдосконалення комунікативних функцій СУП ПП стосовно галузі ПА).</p> <p>6. На основі системного підходу до обґрунтування і реалізації вектору ІС персоналу сформований підхід до організаційно управлінського забезпечення інноваційної сприйнятливості роботи маркетингової системи підприємства для формування стратегії розробки програм заходів вдосконалення роботи комерційної служби стосовно галузі ПА, що</p>
----------------------------	--	--

		<p>дозволяє забезпечити підвищення ефективності продажів в умовах інноваційних ринках .</p> <p>7.Основные науково-практичні результати дисертаційного дослідження знайшли своє застосування на підприємствах Харківського регіону.</p>
--	--	--

## ЕВОЛЮЦІЯ ВНЕСЕНИХ ЗМІН ДО МІЖНАРОДНОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ НОВИХ СОРТІВ РОСЛИН (УПОВ)

**БУГАЄНКО С.А.,**

*аспірантка*

*Науково-дослідного інституту інтелектуальної власності*

*Національної академії правових наук України*

*м. Київ, Україна*

Створення нових сортів рослин - це досить довгий і складний процес, який вимагає спеціалізованих знань, а також значних матеріальних вкладень. Проте, на сьогодні, немає гарантії, що права на новостворений сорт рослини будуть охоронятися належним чином, тому необхідно переглянути існуючу законодавчу базу, особливо основні положення Міжнародної конвенції про захист нових сортів рослин (УПОВ) та визначити основні переваги та недоліки цієї Конвенції .

Міжнародний союз з охорони нових сортів рослин відомий під назвою UPOV – міжурядова організація, штаб-квартира якої знаходиться у м. Женева, Швейцарська Конфедерація. У частині охорони сортів рослин у 1961 року була прийнята перша конвенція у Парижі, відома під назвою «Акт 1961 року», яка набрала законної сили лише у 1968 році. Дана Конвенція була підписана багатьма європейськими країнами, зокрема Бельгією, Францією, Федеративною Республікою Німеччини та Італією. У 1962 році до неї приєдналися Великобританія та Швеція; пізніше, у 1969 році – Ірландія, Угорщина, Іспанія та Швейцарія. Разом із тим на даний момент залишається багато країн, що не стали